

Santiago, dieciséis de octubre de dos mil veintiuno.

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

1) Que en este juicio doña **NATALIA ALEJANDRA GONZALEZ CUENCA**, de nacionalidad colombiana, representada por sus abogados, todos con domicilio para estos efectos en Avenida Vitacura #2771, oficina N°605, Las Condes; ha interpuesto demanda, en contra de **CLINICA DAVILA Y SERVICIOS MEDICOS Spa**, representada por Álvaro Ugarte, ambos con domicilio en Recoleta 464, Recoleta; en razón de haber prestado servicios subordinados desde el **15 de noviembre del año 2012**, primero al servicio de médico quirúrgico y -desde septiembre del año 2015- como **enfermera en la unidad de cuidados intensivos**, donde ha mantenido una relación laboral respetuosa y colaboradora con el equipo, con un compromiso que ha sobrepasado los límites, pues, en su calidad de enfermera de cuidado intensivo, atendió el primer caso grave **SARS-CoV-2** trasladado del norte a Clínica Dávila, e incluso se contagió de Covid (contagio de origen laboral) en julio de 2020, afortunadamente no de forma grave.

Señala que el 15 de diciembre de 2020, fuera de la jornada laboral, y en su día libre, concurrió a Clínica Dávila para realizarse de **modo particular** el examen PCR COVID19, con una orden médica realizada por un médico de la unidad en la que trabajaba, el Dr. Daniel Garibaldi; sin embargo, el médico no encontró el número con el que signar la orden médica, por ello, en razón de agilizar el trámite, la autorizó a que rellenara el número y, por desconocimiento, ella consignó en la orden médica el número de su orden PCR anterior (practicada en noviembre de 2020), creyendo que era un numero único para cada persona que se realizara examen PCR COVID. Luego, ese mismo día, al querer realizarse el examen, en el laboratorio se le hizo ingreso como funcionaria de la clínica, en circunstancias que concurría fuera de su jornada (como particular), error que informó inmediatamente al prevencionista de riesgos, Marcelo Chandia,



a quien le informó que estaba haciendo su examen PCR particular, que no tenía síntomas y que era un trámite personal (para viajar a Colombia y visitar a sus padres sin riesgo alguno). Luego de reportar el error del ingreso para la realización del examen, este se eliminó, aunque le notificaron que la orden que traía no servía porque el código no correspondía para una nueva PCR. Luego hizo ingreso a la sala de toma de muestras el Dr. Elorza quien le explicó por qué no servía la orden anterior y le realizó una nueva orden para que pudiera realizarse el examen. Finalmente se lo realizó, a modo particular, con una orden realizada del Dr. Elorza, con un código nuevo diligenciado por él, pagando con un bono de su ISAPRE. Al día siguiente, por mensaje, Marcelo Chandia, le preguntó por la inconsistencia de la orden PCR del Dr. Garibaldi y quién había colocado o diligenciado el código, a lo que ella respondió que el código era de su PCR anterior, actuando siempre con transparencia. Finalmente, el **21 de enero de 2021**, fue despedida, invocándose a su respecto la causal del artículo **160 N°7** del Código del trabajo, es decir, *“INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO”*, fundado en la “adulteración” de una orden médica firmada y timbrada por el Dr. Garibaldi, situación que habría sido “detectada” por una TENS. Alega que fue ella misma quien indicó al sr. Chandia que se realizaría un examen PCR en condición de particular, por tanto, el ingreso de la orden médica que había realizado la TENS, en su condición de “funcionaria”, fue anulada. Alega que las imputaciones merman sus posibilidades reales de trabajo en otras instituciones de salud, así como su honor y dignidad frente a sus pares, pues se trató de una conducta enmarcada en la buena fe, por lo que solicita que el despido se declare injustificado y se condene a la demandada al pago de indemnizaciones por término de contrato, además del recargo legal. Todo con intereses, reajustes y costas.



2) Que la demandada reconoce el contrato de trabajo por medio del cual la actora se obligó a prestar servicios en calidad de Enfermera Clínica. Explica que en contexto de contingencia sanitaria asociada a la pandemia por Coronavirus (virus SARS COV 2), la Clínica ha dispuesto para sus trabajadores un equipo médico especial, que presta atención exclusiva a los colaboradores (léase trabajadores) de Clínica Dávila. Entre los integrantes del equipo médico que presta atención de forma exclusiva y preferencial no se encontraba el médico Daniel Garibaldi, quien emitió y suscribió la orden médica que fue presentada por la demandante con fecha 15 de diciembre de 2020. En concreto, con fecha 14 de diciembre de 2020, el Dr. Garibaldi, quien también presta servicios en Clínica Dávila, emitió a la actora una orden médica que indica “PCR para SARS COV 2. Epivigila”. Sin embargo, **en la misma orden médica, luego de la palabra “Epivigila” se agregaron los números “1475615”. Números que no fueron incorporados por el Dr. Garibaldi**, lo que se detecta de la simple lectura del documento, ya que los números referidos están escritos con un lápiz distinto y con una caligrafía diferente. Al presentarse la demandante a la clínica con la orden médica adulterada, la TENS que la atendió notó que el documento se encontraba alterado y - siguiendo los protocolos de la Clínica- remitió los antecedentes al prevencionista de riesgos, quien informó al médico de funcionarios lo ocurrido y éste, tras verificar que el código no correspondía, emitió una nueva orden, para poder realizar el examen. En consecuencia, la demandante agregó antecedentes e información a la orden médica emitida por el Dr. Garibaldi y ello generó un procedimiento de revisión interna que permitió constatar que el Dr. Garibaldi no estampó los números asociados a la orden y se generó un riesgo y perjuicio a la salud pública, ya que el número de epivigila se relaciona con el seguimiento que la autoridad sanitaria debe hacer al paciente que arroja un resultado positivo o es calificado como contacto estrecho de otra persona que arroje un resultado positivo al examen. Con estos antecedentes,



interpuso una denuncia ante el Ministerio Público y procedió al despido de la actora por la Causal del Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, fundado en la **adulteración de la orden médica para efectuarse un examen de PCR**, lo que califica como un incumplimiento a lo dispuesto la letra a) de la cláusula segunda del contrato de trabajo: *“Ejecutar leal, íntegra y oportunamente los trabajos inherentes a su cargo”* y que trasgrede lo dispuesto en el artículo 78 N° 1, N° 29 y N° 32 del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la Empresa, normas que al efecto disponen *cumplir con las estipulaciones del contrato de trabajo, leyes vigentes, instrucciones internas verbales y escritas, además de las de este Reglamento, debiendo ceñirse estrictamente a los procedimientos de asepsia y control de infecciones intrahospitalarias conforme a las normas difundidas y a las normas, reglamentos y procedimientos sobre atención clínica de pacientes*. Por todo lo anterior, solicita se rechace la demanda.

**3)** Que no resulta controvertido en esta causa que la demandante prestó servicios subordinados para la demandada, a partir del **15 de noviembre de 2012**, cumpliendo labores de **enfermera clínica**, con un contrato de carácter indefinido, hasta el **21 de enero de 2021**, fecha en que fue despedida, invocándose a su respecto la causal del artículo **160 N°7** del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, cumpliéndose al efecto las formalidades legales.

**4)** Que por lo anterior el conflicto se reduce principalmente a revisar la efectividad de los hechos imputados en la carta de despido, cuestión que resulta de carga de la demandada, atendido lo dispuesto en el art. 454 del código del trabajo, y que – en lo pertinente- dicha carta consigna lo siguiente: *“Con fecha 14 de diciembre de 2020, el médico Daniel Garibaldi, quien también presta servicios en Clínica Dávila, le emitió a usted una orden médica que indica “PCR para*



SARS COV 2. Epivigila”. Orden que fue debidamente firmada y timbrada por el Doctor Garibaldi. Posteriormente, usted se presentó en el área en donde se estaban tomando las muestras en la Clínica con objeto de tomarse el examen PCR ordenado por el médico referido. Sin embargo, al exhibir la orden médica, la TENS que la atendió notó que el documento se encontraba adulterado. Al efecto, siguiendo los protocolos internos de la clínica la TENS que recibió la orden médica adulterada y remitió los antecedentes al prevencionista de riesgos, quien informó al médico de funcionarios lo ocurrido y este luego de verificar que el código no correspondía, emitió la nueva orden, distinta de la adulterada que usted presentó para poder realizar el examen. En concreto, en la misma orden médica, luego de la palabra “Epivigila” usted agregó los números “1475615”. Números que no fueron incorporados por el Dr. Garibaldi. Lo anterior, se detecta de la simple lectura del documento, ya que los números referidos están escritos con un lápiz distinto y con una caligrafía diferente a la consignada en la totalidad del documento por el profesional médico. El hecho se constata a simple vista (se incorpora la imagen de la orden). En consecuencia, usted agregó antecedentes e información adicional a la orden médica emitida por el Dr. Garibaldi. Por otra parte, en el contexto de contingencia sanitaria asociada a la pandemia generada por el Coronavirus (..), Clínica Dávila y Servicios Médicos SpA ha dispuesto de un equipo de médicos que prestan atención preferente y exclusiva a los trabajadores que necesite atención de un profesional de la salud competente en materias asociadas al Covid 19, situación que le fue oportunamente informada a ud. Entre los médicos de dedicación exclusiva y preferente para los trabajadores de la Clínica, no se encuentra el DR. Garibaldi. Por lo tanto, al acudir al médico referido para obtener la orden médica en cuestión, **usted ignoró los protocolos y procedimientos vigentes en la clínica sobre la materia.** Todo lo expuesto generó un procedimiento de revisión interna, el que permitió constatar que el Dr. Garibaldi no estampó los números asociados a la epivigila. La irregularidad



*constatada no es menor, ya que al agregar un numero luego de la palabra “epivigila” se genera un riesgo y perjuicio a la salud pública, ya que el número se relaciona con el seguimiento que la autoridad sanitaria debe hacer al paciente que arroja un resultado positivo o es calificado como contacto estrecho de otra persona que arroje un resultado positivo al examen.”*

5) Que para acreditar los hechos imputados en la carta de despido, la demandada incorporó la siguiente prueba: carta de aviso de despido, orden médica de 14 de diciembre de 2020, documento denominado “Partes del día 20 de enero de 2021” (el cual no fue reconocido ni explicado por nadie y no se explica a sí mismo), Finiquito (con reserva) de 21 de enero de 2021, Liquidaciones de remuneraciones de junio a diciembre de 2020, contrato de trabajo de la actora y anexos de 1° de febrero de 2013, 1° de mayo de 2013, 1° de noviembre de 2014 y 8 de febrero de 2019; Comprobante de entrega de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de 25 de febrero de 2016; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Clínica Dávila y Servicios Médicos SpA; Cadena de correos electrónicos, iniciada a través de correo electrónico de fecha 15 de diciembre de 2020, enviado a las 16:43 por don Marcelo Chandia Salgado a, entre otros, doña Cherie Gutiérrez Rojas. Asunto: Fwd: Foto de Cristian; Documento denominado “Vigilancia epidemiológica y notificación obligatoria de la infección por SARS-COV-2”; Documento denominado “Protocolo de Atención médica para colaboradores por Covid19”; Documento denominado “Protocolo de Seguimiento de Colaboradores Confirmados y contactos estrechos COVID 19” y Documento denominado “Flujo colaboradores con síntomas”.

También trajo la declaración de **Marcelo Chandia**, jefe de salud ocupacional de la demandada y encargado de aplicar los protocolos de MINSAL, quien declaró saber que la actora es enfermera y que en diciembre fue informado



de una situación en la que se adulteró una orden médica. Explicó que cada vez que un trabajador presenta síntomas se le asigna un doctor que puede ordenar exámenes libres de costo (PCR) con la toma de muestra y se analiza con prioridad. Supo que se presentó la actora con una orden médica que no fue emitida por un médico que “no era laboral” y con una alteración en el folio que permite la trazabilidad, recibió un mensaje de la actora que explicó el hecho y se asumió el protocolo por la emisión de otra orden hecha por un médico laboral. Asegura que la actora sabía el protocolo porque tenía ingresos anteriores y explicó la importancia del código epivigila para la prevención de los contagios. Contraexaminado, señaló que la actora usó el protocolo laboral y no pagó un bono, sabe que no tenía síntomas y que tuvo gratuidad por la vía laboral, aunque no sabe si ingresó de manera particular y encausó el tema a la jefatura, pues la investigación pertenece al área de relaciones laborales. También señaló saber que esa misma tarde se tomó contacto con el Dr. Garibaldi, quien reconoció la orden pero sin el código. Admite que una persona podría asistir a pedir el examen sin orden médica y -al hacer la toma de muestra -se genera el código epivigila y se ingresa al sistema.

También declaró **Nadia Pozas**, Tecnóloga médica, supervisora de la unidad de toma de muestras de la demandada, quien señaló ser responsable de la toma de muestras y no conocer personalmente a la actora, pero saber el incidente que se suscitó en diciembre cuando ella concurrió a tomarse un PCR y se detectó una orden con inconsistencias con el código epivigila, que tenía un número con una coloración distinta, lo que tiene implicancias por la trazabilidad de ese número. Explicó que la TENS le comunicó el problema y ella (la testigo) indicó que se contactara con el prevencionista y lo pusiera en antecedente y, posteriormente, retornó con una orden emitida adecuadamente y se le tomó la muestra. Agregó que por un error se le recibió como “particular” y luego se fue a atender a un lugar en donde se considera paciente sospechoso que es una



unidad para funcionarios de la clínica y **la TENS le dijo que tenía que seguir el conducto regular**. Sabe también que desde diciembre de 2020 no se necesita una orden para tomarse el examen PCR. Por último, se recibió la respuesta del oficio Fiscalía Regional Metropolitana Centro– Norte, la cual no aporta más antecedentes relevantes que los señalados por la demandada.

6) Que, por su parte, la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba: Contrato de trabajo y sus anexos, pacto de horas extraordinarias, Finiquito de 21 de enero de 2021, con reserva de derechos; certificado de antigüedad de trabajo, Liquidaciones de remuneraciones de agosto a diciembre de 2020; Carta de despido, **Bono atención ambulatorio de fecha 15 de diciembre de 2020** y Licencia médica (anterior) electrónica del demandante.

Absolvió posiciones **Álvaro Ugarte**, quien únicamente reconoció que existe un protocolo de conflicto entre los trabajadores y la empresa en el Reglamento Interno y no sabe si se realizó una investigación en el caso.

También declaró **Daniel Garibaldi**, médico residente de la UCI demandada, quien señaló haber trabajado en el mismo turno de la actora (como enfermera), quien le solicitó una orden de PCR y él se la hizo. Agrega saber que esa orden debía ir con un número epivigila, pero ella le comentó que lo tenía y no lo cuestionó, **quedando acordados en que ella lo colocaría**. A los días, el jefe de personal le escribió y le señaló que el personal que tenía síntomas debía ir a un lugar específico dentro de la clínica, lo que no considera una orden sino una información ambigua. Explicó que el número (epivigila) se utiliza para llevar el conteo de los casos y se obtiene a través de la página de la SEREMI por profesionales de la salud. No ha vuelto a ver a la actora, tampoco ha sido contactado ni sancionado por el hecho de haber expedido la orden. Sabe que la actora **no tenía síntomas** al momento de requerir la orden. Por último incorporó



oficio a la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, que informa al tribunal que la actora no registra ninguna amonestación.

7) Que con el mérito de la prueba rendida se pueden tener por establecidos los siguientes hechos:

- a. Atendida la contingencia sanitaria por pandemia Covid 19, y en atención al deber de protección que la ley le impone a los empleadores, la demandada ha dispuesto para su personal un protocolo especial en el caso que posean síntomas de la enfermedad (Covid), puesto que se trata de una Clínica que atiende pacientes infectados. Este protocolo fue notificado a sus trabajadores y dispone dos médicos (Dr. Elorza y Elnajar) para atención exclusiva y gratuita de éstos, incluyendo la toma y resultados preferentes para el examen PCR (Covid). Esto además facilita el seguimiento de los casos del personal. Lo anterior fue admitido por todos los testigos y se refrenda también con el correo electrónico del testigo Chandía incorporado por la demandada.
- b. La actora, el día 14 de diciembre de 2020, solicitó una orden médica para hacerse un examen PCR (Covid), **no por tener síntomas**, sino para viajar a ver su familia (en Colombia). La orden se la pidió al médico de la unidad en la que trabajaba, el **Dr. Daniel Garibaldi**. El médico accedió a su petición y autorizó a la actora para que ella rellenara el número o código “epivigila” que deben llevar dichas órdenes, número que es necesario para seguimiento del paciente infectado y determinar sus contactos estrechos. En tal sentido, resulta inconcuso que este código tiene importancia para el control de la enfermedad y la salud de la población y además sólo puede ser obtenido desde una plataforma por un profesional de la salud. Todo



lo anterior se acredita por la declaración del testigo Garibaldi que refrenda los dichos de la actora en la demanda y es coherente con las restantes pruebas y declaraciones, puesto que nadie ha dicho que la actora tenía síntomas.

- c. La actora, **erróneamente**, consignó en la orden emitida por Garibaldi el código que le había sido asignado en un examen PCR anterior (practicado en noviembre de 2020), en la creencia que se trataba de un número único asignado para cada persona. Lo hizo sin tratar de imitar la caligrafía y con un lápiz diverso, en la confianza de que no ocultaba nada, puesto que había sido autorizada a hacerlo. Además nunca negó haberlo hecho, por el contrario, lo declaró abiertamente.
- d. El 15 de diciembre de 2020, por la mañana (fuera de su jornada laboral), y sin síntomas de COVID, concurrió a Clínica Dávila para realizarse -de modo particular- el examen PCR COVID19, con la orden que había obtenido y, al manifestar su intención de realizarse el examen en la Clínica, personal del laboratorio (TENS) le hizo dos observaciones. La primera, que la orden médica presentaba inconsistencias en el código “epivigila” (no correspondía) y – en segundo lugar- dada su calidad de funcionaria de la Clínica, fue instada a seguir el “conducto regular” que se aplica en la unidad especial y exclusiva para funcionarios, lo que la llevó a ser atendida un médico dispuesto para los funcionarios que presentaran síntomas de Covid (Dr Elorza), quien le realizó una nueva orden (sin inconsistencias y con un nuevo código) para que pudiera realizarse el examen. Esto se obtiene del relato de la testigo Nadia Pozas, quien señaló que fue la propia TENS del laboratorio la que la instó a la actora a seguir el “conducto regular” y admite que hubo una



confusión en su ingreso como “particular”, lo que devela que la actora fue haciendo lo que le dijeron que hiciera.

- e. La actora- finalmente- con la nueva orden emitida se realizó el examen en cuestión y la prestación fue pagada a la Clínica Dávila con un bono de la ISAPRE de la actora (BANMÉDICA) que ha sido incorporado al juicio y que da cuenta del examen, su costo y la fecha. Este bono se prefiere a la declaración del sr. Chandía quien dijo que el examen se le realizó en forma gratuita, puesto que de otra forma no se explica la existencia del mencionado bono y la versión de la demandada no se pronuncia sobre el punto.
- f. Desde el mes de diciembre de 2020 (antes del despido), según la normativa sanitaria del MINSAL, no se necesita una orden médica para realizarse un examen PCR. Esto lo admitieron los propios testigos de la demandada.
- g. La actora -en ocho años de trabajo- jamás registró una amonestación en el ejercicio de sus funciones. Lo que se obtiene de la respuesta del oficio de la Inspección del Trabajo.

**8)** Que con los hechos acreditados el Tribunal no puede sino decidirse por la tesis que la actora plasma en su demanda y no logra la convicción respecto de la adulteración que se le imputa en la carta ni tampoco un incumplimiento contractual en la conducta acreditada. Lo anterior por los siguientes argumentos:

- a. En primer lugar, pese a que la actora era enfermera de la Clínica en que se realizó el examen, no se debe perder de vista que **la conducta que se reprocha se encuentra fuera del ámbito de ejecución del contrato de trabajo**. En efecto, se trata de una decisión personal de realizarse un examen con motivos y fines particulares (viaje al extranjero) y esa decisión- en principio- debería

estar ajena a cualquier directiva institucional de su empleadora. Por ello, no se puede tener por establecido que la actora haya infringido los protocolos especiales de seguridad y salud en el trabajo, puesto que estos han sido dispuestos únicamente para el **personal con síntomas de Covid**, y la actora no se encontraba en la hipótesis que le correspondía seguirlos. Este es el punto más importante que acarrea la confusión de la empleadora porque exige una determinada conducta y procedimiento a seguir, en circunstancias que no resultaba exigible en el caso. En conclusión, la conducta acreditada no estriba en el cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratada y no puede considerarse un incumplimiento del contrato de trabajo.

- b. Consecuente con lo anterior, la actora (en sus planes de viaje al extranjero para visitar a su familia) pudo haber requerido la orden de cualquier médico, siendo irrelevante el hecho de que éste trabaje o no en la Clínica, puesto que el hecho se enmarca dentro de su esfera privada.
- c. Por otro lado, tampoco existe evidencia que permita demostrar que la actora tuviera intención de hacer mal uso de un beneficio dispuesto para los trabajadores. Por el contrario, se ha acreditado que ella pagó la prestación con un bono de su Isapre que le bonificó el total de la prestación y, al ingresar como particular, no pretendía utilizar ningún beneficio ni preferencia y –más bien- **fue instada por el personal del laboratorio a seguir un determinado procedimiento** para trabajadores que, en la situación concreta, se le presentaba como la única forma de cumplir el objetivo para realizar su examen. Lo anterior excluye una eventual conducta inmoral y logra la convicción en esta sentenciadora respecto de la buena fe y

corrección de doña Natalia González, impresionando las imputaciones de la empleadora como confusas y desproporcionadas ante una profesional con conducta anterior intachable.

- d. Se debe hacer presente-además- que ni siquiera se necesitaba una orden médica a la fecha de la toma del examen (menos a la fecha del despido), por lo que la emisión de la nueva orden no era un requerimiento de la autoridad sanitaria sino sólo un procedimiento establecido por el empleador para el personal con síntomas de Covid, hipótesis que- como se dijo- no concurría en la especie.
- e. Por último, y aún fuera de la relación laboral, **no se detecta una adulteración** en el sentido genuino de la expresión (Falsear, alterar la naturaleza de algo). La actora no intentaba nada impropio o incorrecto y sólo erró al pensar que podía utilizar el mismo número de seguimiento (epivigila) de su orden anterior, un error que no conllevó ninguna consecuencia y que pudo ser fácilmente detectado y neutralizado gracias a la propia colaboración de la actora. En este punto también llama la atención, además de la **desproporción de la medida de despido**, la desigualdad evidente de trato de la empleadora para con la enfermera que fue despedida y con el médico que expidió la orden para ser llenada por ésta, quien ni siquiera fue amonestado. Si la conducta era reprochable, a juicio de la empleadora, debió actuar en consecuencia en ambos casos, y la disparidad en las medidas sólo contribuye a generar una sensación de arbitrariedad.

9) Que con lo señalado, el tribunal decide que **el despido ha sido injustificado** y se hará lugar a las indemnizaciones y recargo legal correspondiente. En cuanto a la remuneración que debe servir de base de

cálculo, se estará a la que señala la empleadora (\$2.030.337), en atención a que presta coherencia con las liquidaciones de remuneración incorporadas y lo dispuesto en el art. 172 del código del trabajo, en orden a que deben excluirse los conceptos de sobretiempo y beneficios que se otorguen en forma esporádica.

**10)** Que la restante prueba no altera lo decidido, en especial los documentos relativos al reglamento interno y su recepción, puesto que se ha acreditado que la conducta reprochada no tuvo relación con su contrato.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los arts. 1, 5, 9, 160 N°7, 168, 172, 420, 425, 453, 454, 456 y 459 del código del trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la demanda y se declara injustificado el despido de la actora, condenando a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a. \$2.030.337, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo
- b. \$16.242.696, por concepto de indemnización por años de servicio.
- c. \$12.994.156, por concepto de 80% de incremento legal.

II.- Que las sumas ordenadas pagar devengarán los intereses y reajustes legales.

III.- Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan en este acto en la suma de \$500.000.

RIT O-1553-2021

RUC 21- 4-0325311-9

Dictada por PAOLA CECILIA DIAZ URTUBIA, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.





XXFXWQWXGD

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>